CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS Y PROCEDIMIENTO DE CÁLCULO DE LA CTS



Charles Alexander Sablich Huamani

INDICE:

INTRODUCCIÓN:

Nuestra legislación laboral permite que los empleadores puedan procurar a sus trabajadores montos extras a la remuneración mensual que éstos perciben. Tales montos a pesar de que le permiten al trabajador cubrir (de cierta manera) alguna de sus necesidades y que varios de ellos pueden ser usados por el trabajador a su libre criterio, no son considerados conceptos remunerativos.

Ahora bien, para poder comprobar la naturaleza no remunerativa de estos conceptos debemos remitirnos; en primer lugar, al artículo 6° del Decreto Supremo N°003-97-TR para verificar que no se cumple con las tres particularidades(decir, que no se verifique el carácter contraprestativo, de libre disposición y de incremento patrimonial de la remuneración) mencionadas inicialmente; segundo, al artículo 7° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que nos reenvía al 19° del Decreto Supremo N° 001-97-TR (TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios), debido a que este artículo contiene una lista que detalla los conceptos que no se consideran como remunerativos; y, por último, habría que confirmar si existe alguna norma específica que determine el carácter no remunerativo del o de los ingresos del trabajador.

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO

1. ASPECTOS GENERALES

- **¿QUÉ ES LA CTS?**

La compensación por tiempo de servicios (CTS) es un bono que la empresa brinda a sus empleados en función del **tiempo que llevan trabajando** para ella.

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) tiene como propósito fundamental prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia.

Este beneficio social es depositado por los empleadores en la primera quincena de los meses de **MAYO** y **NOVIEMBRE** de cada año, respectivamente.

- **BASE LEGAL:**

La CTS se encuentra regulada en el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Decreto Supremo Nº 001 -97-TR) y Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Decreto Supremo Nº 004-97-TR) y normas Complementarias.

- **¿PUEDO DISPONER DE ELLA?**

De acuerdo a ley, solo puede disponer del 70% del excedente una vez que en su cuenta de CTS tenga más de seis remuneraciones. Debe hacer el cálculo tomando en cuenta la última remuneración.

Por ejemplo, si le depositaban 2 mil de CTS, pero el último depósito fue de 4 mil, **el cálculo se hará ahora en función de 4 mil,** lo que afecta la disponibilidad de la CTS.

Podrá retirar su CTS en su totalidad cuando haya dejado de trabajar en la empresa que lo contrató. La idea es que, durante todo ese tiempo, su CTS sea depositada en la entidad financiera que pague los mejores intereses. Recuerde que usted puede elegir dónde quiere tener su cuenta para estos depósitos.

- **¿PUEDEN RETENER SU CTS?**

En dos casos pueden retener su CTS. El primero es si el trabajador fue despedido por causar algún perjuicio económico a la empresa y esta lo demanda. La segunda, en caso el empleado cause perjuicios económicos a su empleador dentro de los 30 días posteriores a su despido.

2. REMUNERACIÓN NO COMPUTABLE:

El **ARTÍCULO 19º** del Decreto Supremo Nº 001 -97-TR señala las remuneraciones que no se consideran remuneración computable:

2.1. CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS DEBIDO A LA EXISTENCIA DE UNA DISPOSICIÓN LEGAL EXPRESA (ARTÍCULOS 19° Y 20° DEL D.S. N°001-97-TR)

- **GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS U OTROS PAGOS QUE PERCIBA EL TRABAJADOR OCASIONALMENTE A TÍTULO DE LIBERALIDAD DEL EMPLEADOR.**

Se entiende que esta remuneración percibe el trabajador no es otorgada como contraprestación por el prestación servicio, sino es otorgada a titulo de liberalidad del empleador o de manera extraordinaria.

Este concepto no remunerativo sólo está sujeto a renta de quinta categoría, es decir, no está sujeto a los demás descuentos ni aportaciones.

También se incluyen aquellos que hayan sido materia de convención colectiva o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo o por laudo arbitral. Así como, a la bonificación por cierre de pliego.

Ahora bien, una de las diversas modalidades de entrega de bonificaciones es la llamada bonificación por cierre de pliego, las cuales vienen a ser los montos que el trabajador sindicalizado percibe al final de un procedimiento de negociación colectiva; asimismo podrán ser consideradas dentro de este tipo de concepto remunerativo, los cuales no se encuentran afectos a las

aportaciones al ESSALUD y el Sistema Nacional o Privado de Pensiones, salvo al Impuesto a la Renta de quinta categoría.

De otro lado, en cuanto a la ocasionalidad de dichas gratificaciones, encontramos que la jurisprudencia ha determinado que éstas perderán su naturaleza "extraordinaria" si son otorgadas por dos años consecutivos, convirtiéndose en ordinarias desde el tercer reparto.

- **PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES:**

  - **UTILIDADES POR MANDATO LEGAL:**

Tanto el **artículo 7° del Decreto Supremo N° 003-97-TR como el inciso b) del artículo 19° del Decreto Supremo N° 001-97-TR** disponen que la participación en las utilidades de la empresa para todo efecto legal no constituye un concepto remunerativo, tanto las que se deriven por mandato de la ley como las que sean otorgadas gracias a un convenio colectivo o de un acto unilateral del empleador.

La norma precisa **"cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa"** por lo que, entendemos que incluye a las utilidades entregadas al trabajador en virtud del **Decreto Legislativo Nº 892,** así como, las entregadas en forma voluntaria por el empleador o por medio de un convenio.

El empleador debe distribuir las utilidades entre los trabajadores dentro de los treinta (30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado por las disposiciones legales, para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta. Vencido dicho plazo y previo requerimiento de pago por escrito, la participación en las utilidades que no se haya entregado genera el interés moratorio conforme a lo establecido por el Decreto Ley N° 25920 o norma que lo sustituya.

  - **UTILIDADES VOLUNTARIAS:**

Estas participaciones suplementarias en las utilidades de las empresas son las sumas que pueden adjudicar las empresas adicional y voluntariamente a sus trabajadores, excediendo así los porcentajes legales establecidos (participación

legal). En este sentido, es el artículo 10° del mencionado decreto el que admite la posibilidad de que los empleadores puedan proporcionar (además de las participaciones legales) otras participaciones ya sea en virtud de un acto unilateral, un convenio individual o una convención colectiva.

Además, sobre este tema, hay que señalar que este tipo de participación en las utilidades es considerada como gasto deducible para la determinación del Impuesto a la Renta de tercera categoría al igual que la participación de utilidades establecidas por mandato legal.

- **EL COSTO O VALOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:**

Las condiciones de trabajo son aquellos conceptos que el empleador otorga a sus trabajadores para el cabal desempeño de sus labores. **Su otorgamiento no es consecuencia de la contraprestación de servicios prestados por el trabajador y no son de su libre disposición.**

Las condiciones de trabajo no están sujetos a ningún aporte ni contribución. Ejemplo de condiciones de trabajo: ***movilidad relacionada con el trasporte del trabajador para la realización de cobranzas, movilidad para visitar a la cartera de clientes del empleador, los gastos generados producto de un viaje con ocasión de prestación de servicios o generados por representar a la empresa en una convención de negocios, etc.***

Así mismo también puede incluirse al ***uniforme especializado del personal, accesorios especializados propios de la labor desempeñada, alimentación de los trabajadores que laboran en una minería, etc.***

Cabe indicar, que no podrán incluirse como condición de trabajo aquella remuneración que se paga al trabajador administrativo, para el alquiler de un lugar de vivienda en la ciudad de Lima, por ejemplo, ya que, no constituiría una condición de trabajo propio de la función que desempeña.

Con respecto a las condiciones de trabajo el autor **Elmer Arce Ortiz** señala *que "son excluidos del concepto de remuneración, por cuanto no suponen una ventaja patrimonial para el trabajador. En cambio, si una persona es contratada para tareas de limpieza de la puerta, escaleras, pasillos, sótanos, patios, etc.; y*

por ello recibe como contraprestación por estos servicios el disfrute de un departamento dentro del edificio, me parece que sí estaríamos ante una percepción remunerativa".

Cabe mencionar también, que en nuestro ordenamiento jurídico no hay un dispositivo legal que establezca taxativamente que montos son considerados como condiciones de trabajo, y que montos no; sin embargo, el inciso i) del artículo 19° del Decreto Supremo N° 001-97- TR consigna algunos ejemplos de condiciones de trabajo como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador, lo cuales pasaremos a desarrollar a continuación:

- **VESTIDO:**

Generalmente se trata de los uniformes que el empleador entrega a sus trabajadores para su uso durante la prestación de servicios. En esta categoría se encuentran también los implementos que le sirven de protección para actividades de riesgo como botas, guantes, lentes de protección.

En este sentido, el empleador estará obligado a, por ejemplo, entregar uniformes especiales de protección a sus trabajadores que presten servicios en aéreas sometidas a temperaturas extremas (como en los calderos de una fábrica), pero no a hacerlo respecto de su personal administrativo.

- **VIÁTICOS:**

Comprende los gastos de alimentación, hospedaje y movilidad (hacia y desde el lugar de embarque), así como la movilidad utilizada para el desplazamiento en el lugar donde se realiza la comisión de servicios. La expresión material dineraria no cae dentro del ámbito remunerativo porque no es objeto de abono permanente en el tiempo y regular en su monto y porque no emana de una reciprocidad obligacional, como se da en el caso de la remuneración.

- **VIVIENDA:**

Será condición de trabajo cuando es necesario el otorgamiento de una casa o el pago del alquiler de ésta para que la habite el trabajador, a fin de que desempeñe sus funciones en forma satisfactoria. Generalmente se da cuando el centro de trabajo se encuentra ubicado en zonas donde es difícil conseguir alojamiento. Un clásico ejemplo de esta condición de trabajo es la casa que se otorga a los trabajadores mineros en los campamentos mineros.

También podemos identificar en este supuesto la casa que se otorga a un trabajador que se le ha trasladado a una localidad diferente a su lugar de residencia para que cumpla determinado trabajo de interés de la empresa.

- **MOVILIDADES:**

Cuando la movilidad resulta necesaria para el cabal desempeño de funciones del trabajador se trata de una condición de trabajo. Por ejemplo, la movilidad que se entrega a los visitadores médicos, a los mensajeros, o a los vendedores. También se considera movilidad el pago de la gasolina de los trabajadores que tengan que trasportarse en auto, sea de la empresa o propio, para prestar sus servicios al empleador.

- **GASTOS DE REPRESENTACIÓN:**

El otorgamiento de estos conceptos tienen la finalidad que el trabajador cuente con las condiciones adecuadas para representar a la empresa fuera de sus oficinas o mejorar su imagen en el mercado; por ejemplo, el costo de un desayuno de trabajo con clientes de la empresa. Los montos que se entregan al trabajador (usualmente trabajador de dirección) deberán contar con un sustento adecuado; de lo contrario, si son conceptos de libre disponibilidad, se entenderán como conceptos remunerativos.

- **ALIMENTACIÓN:**

La alimentación tendrá calidad de condición de trabajo, cuando su entrega resulta indispensable para el cumplimiento cabal de las funciones del trabajador por ejemplo, cuando la empresa minera les sirve leche a sus trabajadores que trabajan en contacto con insumos tóxicos; en este caso, se trata de una condición de trabajo vinculado a normas de seguridad y salud en el trabajo.

- **MOVILIDAD SUPEDITADA A LA ASISTENCIA AL CENTRO DE TRABAJO Y QUE CUBRE EL TRASLADO:**

El valor de la movilidad o transporte son los montos que el empleador proporciona al trabajador para que éste pueda desplazarse desde su domicilio hasta su centro de trabajo y viceversa. Dichos montos pueden estar representados en pasajes, servicios de taxi, combustible para autos de la empresa, entre otros.

Es importante destacar que el valor de transporte que tiene las características anotadas anteriormente y que está supeditado a dicha asistencia y que, razonablemente, cubra el respectivo traslado no es un concepto remunerativo.

Entonces, a manera de conclusión, se puede apuntar a que el valor de la movilidad supeditada a la asistencia al centro de trabajo no debe ser utilizada para otra finalidad que no sea dicha asistencia, pues ésta no es de libre disponibilidad del trabajador; por otro lado, es necesario también que sea concedida en forma razonable de modo tal que no exceda el costo del traslado.

- **LA CANASTA DE NAVIDAD O SIMILARES:**

Es costumbre que en el mes de diciembre de cada año, algunas entidades empleadoras propicien la entrega de una canasta que contiene usualmente productos alimenticios de primera necesidad o de otros beneficios similares por motivo de la celebración de la Navidad.

Este concepto se considera como remuneración no computable debido a que se otorga con motivo con una ocasión especial por Fiestas navideñas (canasta de navidad), no es como producto de la contraprestación prestada por el trabajador sino como producto de esta festividad.

- **BONIFICACIÓN POR EDUCACIÓN:**

La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.

El otro modo consiste en el otorgamiento de una asistencia para aquellos trabajadores que mantienen hijos en edad escolar, ya sea que éstos cursen estudios de edad preescolar escolar, superiores, técnicos o universitarios. Pudiendo incluirse asimismo aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de naturaleza similar. Aquí, es necesario señalar que el abono de la referida bonificación sea efectuada en los meses febrero o marzo, meses en los principalmente usualmente se efectúa la matrícula escolar.

En el caso de los trabajadores podrán cubrirse, por ejemplo, estudios de maestrías, cursos de especialización o post-grados, etc.; para mayor precisión de esta cobertura de estudios, se recomienda que se elabore un convenio con el trabajador a fin de precisar los gastos a cubrirse y además se deberá sustentar dichos montos a efectos de una Fiscalización.

Finalmente, esta bonificación o asignación por educación tendrá que ser otorgada por una suma razonable, ya que de lo contrario será considerado como un concepto remunerativo.

- **LAS ASIGNACIONES O BONIFICACIONES CON MOTIVOS DE UNA CONTINGENCIA O FESTIVIDAD (cumpleaños, matrimonios, bautizos):**

Dichas bonificaciones o asignaciones que son otorgadas al trabajador con motivo de alguna festividad, evento o fecha especial para éste (su cumpleaños, su matrimonio, el nacimiento de sus hijos u otros eventos de similar naturaleza) constituirán conceptos no remunerativos.

Del mismo modo, podrán ser incluidas dentro de esta categorización aquellas bonificaciones concedidas como resultado del suceso de ciertos hechos lamentables o contingencias como el fallecimiento de algún familiar directo del trabajador (los padres, el cónyuge o los hijos); también serán incluidas aquellos montos proporcionados por el empleador en virtud de determinadas festividades de la empresa, siempre y cuando resulten de una negociación colectiva.

- **BIENES DE LA PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA:**

Son los bienes de la propia producción de la empresa entregados a sus trabajadores en una cantidad razonable para su consumo directo y de su familia.

Del mismo modo, no tienen naturaleza remunerativa la valorización de los bienes derivados de la producción de la propia empresa (usualmente de empresas cuya actividad económica es la comercialización o producción de bienes alimenticios u otros de primera necesidad) otorgados para el consumo del trabajador, siempre que su entrega sea en cantidad razonable para el consumo directo del trabajador y el de su familia

Para que estos bienes sean considerados como no remunerativos se debe tener en cuenta que se otorguen en forma razonable, de lo contrario, podrán ser considerados como parte de la remuneración del trabajador.

- **ALIMENTACIÓN COMO CONDICIÓN DE TRABAJO:**

Al desarrollar sobre los conceptos remunerativos, se indicó que el **ARTÍCULO 6º** del Decreto Supremo N° 003-97-TR precisa que constituye remuneración para todo efecto legal ***"las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa".***

Interpretando lo citado tenemos, que la provisión de la alimentación con dichas características deberá ser considerada como remuneración computable para el

cálculo de beneficios laborales y se encontrarán afectas a todo tipo de aportaciones, contribuciones sociales e impuestos; sin embargo, en la práctica diaria podemos encontrar algunos supuestos en los que, si bien nos hallamos frente a una alimentación principal, ésta no tiene carácter remunerativo; este es el caso de la alimentación como condición de trabajo. Ahora bien, el **ARTÍCULO 7º** del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que no constituye remuneración para ningún efecto legal, los conceptos previstos en los artículos 19º y 20º del Decreto Supremo N° 001-97- TR; específicamente, ***el inciso j) del referido artículo 19º dispone que aquella alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios no será considerada remuneración.***

Así mismo, el **ARTÍCULO 20º** del Decreto Supremo Nº 001 -97-TR señala que tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios o cuando se derive de mandato legal de condición de trabajo, por ser indispensable para la prestación de servicios y considerados como parte de la remuneración del trabajador. Dichos montos a efectos de una Fiscalización.

2.2. OTROS CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS POR DISPOSICIÓN LEGAL EXPRESA:

- **BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA (LEY N° 29351):**

Se debe entender por bonificación extraordinaria al monto que el empleador otorga en favor del trabajador, el cual es equivalente al aporte al Seguro Social de Salud (ESSALUD) que hubiese correspondido efectuar el empleador por concepto de gratificaciones de Fiestas Patrias o Navidad.

El carácter no remunerativo de este concepto es gracias a que el artículo 3º de la Ley N° 29351 así lo establece precisando que dicha bonificación es de carácter temporal, no remunerativo ni pensionable. Por otro lado, dicha norma dispone que este concepto deberá pagarse al trabajador en la misma

oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente. Asimismo, en caso de cese del trabajador, la mencionada bonificación debe pagarse junto con la gratificación proporcional respectiva.

Es de suma importancia mencionar que la bonificación extraordinaria sólo se encuentra afecta al Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, inafecta de las aportaciones a EsSalud y al Sistema Público o Privado de Pensiones (ONP o AFP).

Finalmente, tratándose de trabajadores cubiertos por una Entidad Prestadora de Salud (EPS), la bonificación extraordinaria será el 6.75% del aporte al EsSalud que hubiese correspondido efectuar al empleador por concepto de gratificaciones de julio y diciembre.

- **INDEMNIZACIONES:**

El objetivo del otorgamiento de una indemnización -en el ámbito laboral- es la reparación de un daño causado al trabajador; de modo tal que es imposible que dichas indemnizaciones puedan ser pensadas como un ingreso remunerativo para el trabajador, ya que la remuneración tiene como intención primordial la contraprestación de los servicios prestados por el trabajador. A continuación, desarrollaremos alguna de las modalidades de indemnización que podemos encontrar en la legislación laboral:

➢ **Indemnización por vacaciones no gozadas (artículo 23° Decreto Legislativo N° 713)**

Esta indemnización es entregada por el empleador al trabajador, en el supuesto de que éste último no haya disfrutado de su descanso vacacional dentro de los 12 meses a aquel que adquiere el derecho al goce de sus vacaciones.

Este pago indemnizatorio será equivalente a una remuneración mensual del trabajador que para todo efecto será la que el trabajador se encuentre percibiendo en la oportunidad en que se efectúe el pago.

Cabe mencionar que esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

- **Indemnización por la retención indebida de CTS (artículo 52° del Decreto Supremo N° 001-97-TR)**

La finalidad principal de este tipo de indemnización es compensar el perjuicio originado por retenciones de Compensación por Tiempo de Servicios que no están autorizadas o no se encuentran conformes con la ley; correspondiéndole al trabajador el pago de los días en que quedó impedido de disponer de su CTS. Por otro lado, también es obligación del empleador el otorgamiento de la certificación de cese del trabajador.

- **Indemnización por efectuar horas extras por imposición del trabajador (artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR)**

En caso de que el empleador hubiese impuesto horas de trabajo en sobretiempo procederá el pago de una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra.

- **INCENTIVOS POR RENUNCIA:**

Es aquel monto de dinero que le es entregado al trabajador al término de la relación laboral como una suerte de aliciente con la finalidad de ayudarle a constituir su propia empresa.

Sin embargo, en el terreno laboral, el uso práctico de dichos incentivos es lograr la extinción del vínculo laboral a través de la renuncia del trabajador; es así que la facilitación de dicha suma dineraria no es liberal ni incondicional.

De allí que es válido decir que cualquier tipo de incentivo económico que no sea concedido como contraprestación por el servicio prestado por el trabajador, no es considerado como concepto remunerativo.

Por otro lado, no hay que confundir la entrega de estos incentivos con la figura de la compensación graciosa la que supone que el empleador ha concedido a su trabajador una suma de dinero en forma liberal, pura, simple e incondicional y que si, ulteriormente, se determinara una deuda a favor del trabajador, le servirá para pagar dicha deuda.

- **PRESTACIONES ALIMENTARIAS (SUMINISTROS INDIRECTOS):**

Como lo indicamos al principio, las prestaciones alimentarias tienen dos modalidades: el suministro directo y el indirecto. El primero de ellos ya ha sido desarrollado en el apartado de conceptos remunerativos; y, ahora nos ocuparemos del suministro indirecto.

Esta modalidad es la más usada por la entidades empleadoras y cuyo otorgamiento se da a través de empresas administradoras (proveedores de alimentos debidamente inscritos en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) con quienes el empleador tienen convenios, con la finalidad de que el trabajador adquiera para sí sus alimentos. Ahora bien, la adquisición de dichos alimentos puede ser mediante cupones, vales de alimentos u otros análogos los cuales serán canjeados por los trabajadores en determinados establecimientos, siempre que sean otorgados de conformidad con las normas de la materia, esto es, la Ley N° 28051.

Finalmente, dicha ley nos indica que el importe de dichos cupones o vales no tiene naturaleza remunerativa y por lo tanto no se tendrá en cuenta para el cálculo de aportes y contribuciones al EsSalud, la ONP o AFP; no obstante ello, sí tendrá incidencia para el impuesto a la Renta de Quinta Categoría.

3. PROCEDIMIENTO PARA EL CÁLCULO DE LA CTS:

Para saber cuánto es lo que recibirá por concepto de CTS:

Tome en cuenta su sueldo mensual, luego súmele 1/6 de su gratificación (divida su gratificación entre seis). Ese monto, divídalo entre 360. Y multiplíquelo por los días laborados (para todo el semestre, serían 180).

POR EJEMPLO:

Sueldo básico neto	: 1,500
1/6 gratificación	: 250.00
(1,500 + 250.00)/360	= 4.86
4.86 X 180	= S/ 875

Así, para el ejemplo, lo que recibirá de **CTS** sería S/ 875.

En algunos casos se le sumarán horas extras, comisiones o los bonos recibidos por el trabajador. Esto dependerá del régimen laboral en el que se encuentres, por lo que lo aconsejable en ese caso es que solicite la información al área de Recursos Humanos", señala el portal.

- **¿CÓMO CALCULO MI CTS?**

Para empezar debemos considerar los elementos que participan en el cálculo de este proceso. Asegúrate de tener los siguientes datos:

- Tu sueldo sin descuentos
- monto de asignación familiar (si es el caso)
- suma total de horas extras en el último semestre dividido entre 6
- La Gratificación - La gratificación se calcula sumando todas las remuneraciones y dividiéndolas entre 6. Si en caso se recibiese una asignación mensual, se debe a cada remuneración mensual agregar ese monto y dividir entre 6

Vamos a realizar algunos ejemplos para sea más fácil entenderlo:

- **CALCULO DE LA CTS DE UN TRABAJADOR QUE PERCIBE CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS:**

La empresa SUR S.A. tiene un trabajador comisionista que recibe S/. 1,400.00 de remuneración mensual; un promedio de comisiones de S/2,000; movilidad cuyo otorgamiento está condicionado a la asistencia al centro de trabajo S/ 150.00 mensual, y una asignación por nacimiento de hijo de S/. 100.00, para el semestre noviembre-abril de 2009, **¿a cuánto asciende la suma a depositar** por concepto de CTS de mayo del 2009?

SOLUCIÓN:

- Básico = 1,400.00
- Promedio de Comisiones = 2,000.00
- Movilidad = 150,00 (concepto no remunerativo)
- Asignación por nacimiento de hijo = 100,00 (concepto no remunerativo)

- Promedio de gratificaciones: 3,400/6: 566.66
- SUMA A DEPOSITAR POR CTS =3,966.66/12 X 6 = S/. **1983.3**

- **CALCULO DE CTS DE TRABAJADOR LABORO EL SEMESTRE COMPLETO:**

TRABAJADOR B

Si el trabajador percibe S/. 1, 000.00 de sueldo básico, además de la asignación familiar legal, y laboró el semestre completo de mayo a octubre **¿Cuánto es la suma que le corresponde depositar en el mes de noviembre?**

SOLUCIÓN:

- Básico = 1,000.00
- Asignación Familiar = 55.00
- Promedio de Gratificación julio 1/6 = 175.83 (1,055./6)
- Remuneración computable = 1230.83/12x6meses
- **SUMA A DEPOSITAR POR CTS: 615.41**

- **CASO DE DEPÓSITO DE LA CTS DE UN TRABAJADOR QUE HA LABORADO POR UN PERIODO MENOR EN EL SEMESTRE, NOVIEMBRE - ABRIL CON RENOVACIONES DE CONTRATO.**

TRABAJADOR A.

- Inicio del contrato: 15/11/2007
- Fecha del término del primer contrato: 30/04/2007
- Meses y días de este primer contrato 5 meses y 23 días.
- Segundo contrato inicio del contrato: 07/05/2008
- Termino del contrato: 17/08/2008

El empleador no está obligado a efectuar el depósito del semestre noviembre-abril porque el trabajador a la fecha del termino de primer contrato todavía no ha cumplido los 6 meses, por lo que el depósito de la

CTS debe efectuarse, cuan do el trabajador cumpla los 6 meses esto es, el 14/05, por lo que el deposito debe realizarse el día 15/05 sin los respectivos intereses del semestre a partir del 29/05/2008.

4. REGÍMENES ESPECIALES:

- **TRABAJADOR DE UNA MICROEMPRESA:**

Las normas que regulan a la microempresa como son el TUO de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, aprobado por D.S. Nº 007-2008-TR y su Reglamento aprobado por D.S. Nº 008-2008-TR, no establecen el derecho de la CTS para sus trabajadores.

- **TRABAJADOR A TIEMPO PARCIAL:**

El artículo 4º del D.S. Nº 001-97-TR señala que sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.

Por su parte el artículo 3º del D.S. Nº 004-97-TR estipula que se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas diarias, en los casos en que la jornada semanal del trabajador divida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

Si la jornada semanal es inferior a cinco (5) días, el requisito a que se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el trabajador labore veinte (20) horas a la semana, como mínimo.

Luego, si su trabajador es contratado por una jornada inferior a 4 horas en promedio diario no tendrá derecho a la CTS.

CONCLUSIONES:

- En toda empresa resulta de vital importancia optimizar sus recursos económicos distribuyéndolo de forma eficiente a los pagos realmente necesarios. El conocimiento de aspectos relevantes del régimen laboral de la actividad privada puede brindar a la empresa una perspectiva más rentable sobre el cumplimiento de sus obligaciones laborales

- De conformidad con el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, para todo efecto legal, la remuneración de un trabajador en relación de dependencia es el íntegro de lo que éste recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.

- La aplicación incorrecta de los conceptos no remunerativos, es un problema muy frecuente. El punto crítico es una mala interpretación de la norma laboral, o dicho de otras palabras restan importancia a los requisitos necesarios para su validez.

BIBLIOGRAFÍA:

- **ARCE ORTIZ, Elmer.** “Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Desafíos y Deficiencias”. Editorial Palestra. 2008.
- **Conceptos Remunerativos y No Remunerativos,** Asesor Empresarial - Revista de Asesoría Especializada, Lima – Perú
- **DECRETO SUPREMO Nº 001-97-TR.** “Texto único ordenado de la ley de compensación por tiempo de Servicios”
- Gisela Margot Infantes Cárdenas, GRATIFICACIONES CASOS PRACTICOS, actualidad empresarial.
- **TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge**. “Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral“. Editorial El Búho E.I.R.L., 2008.
- **CABANELLAS, GUILLERMO.** "Compendio de Derecho Laboral", Tomo I, Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Argentina.
- **ARÉVALO VELA, JAVIER.** Comentarios a la Legislación Laboral. Sumillado y Concordado, Cultural Cuzco, Lima, 1,997